

## BAB II

### UPAH DALAM PANDANGAN ISLAM

#### A. Pengertian dan dasar hukumnya.

Upah adalah : Uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga - yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. (Kamus Besar Bahasa Indonesia. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. PN. Balai Pustaka, 1989, II : 994 ).

Jadi upah adalah pembayaran yang diterima oleh - buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang - melakukan pekerjaan. (Prof. Iman Supomo, SH, 1976 : 130).

Tujuan pegawai melakukan pekerjaan adalah untuk - mendapatkan penghasilan yang cukup dalam membiayai ~~yang~~ kehidupannya bersama dengan keluarga, yaitu kehidupan - yang layak bagi kemanusiaan.

Selama ia melakukan pekerjaan, memang ia berhak a - tas pengupahan yang menjamin kehidupannya. Dan majikan - atau pimpinan memang wajib membayar upah itu, dan tidak - dak boleh menunda - nunda. Nabi melarang menunda - nunda pembayaran pegawai, padahal mampu dalam membayarnya.

Sebagaimana sabdanya :

عَنْ عُمَرَ بْنِ الشَّرِيدِ عَنْ أَبِيهِ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: كَيْ الْوَأَجِدِ







barang yang digunakan untuk kehidupan bersama keluarganya •

Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan itu disertai dengan atau disusul dengan kenaikan harga keperluan hidup.

Menurut cara menetapkan upah terdapat ber bagai sistem upah, sebagai berikut :

1. Sistem upah jangka waktu.

Menurut sistem ini, upah ditetapkan menu-  
rut jangka waktu pegawai melakukan pekerjaan; untuk-  
tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja sehari  
diberi upah seharian, untuk seminggu, diberi upah minggu-  
an dan upah bulanan untuk sebulan bekerja serta de-  
mikian selanjutnya.

Dalam sistem ini pegawai (buruh) menerima upah yang tetap.

Karena untuk waktu-waktu tertentu pegawai akan menerima upah yang tertentu pula, pegawai tidak akan melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga diharapkan pegawai akan bekerja dengan baik dan teliti.

Sebaliknya pula dalam sistem ini, tidak ada cukup dorongan untuk bekerja secara giat, bahkan hasilnya - kurang dari yang layak dapat diharapkan. Karena itu sistem ini sering kali disertai dengan sistem premi. Dari

buruh ( pegawai ) dimintakan untuk jangka waktu tertentu  
suatu hasil yang tertentu pula. Jika ia dapat mengha-  
silkan lebih dari yang telah ditentukan itu, ia menda-  
pat premi. (Prof. Iman Supomo, SH. 1976 : 133).

## 2.Sistem Upah - potongan.

Sistem upah potongan ini acapkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana apabila hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, berat - nya, luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat dipergunakan di semua perusahaan;

**Manfaatnya sistem pengupahan ini adalah :**

- a. Pegawai dapat mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena ia makin banyak menghasilkan, makin banyak - pula upah yang akan diterimanya;

b. Produktifitas buruh dinaikkan setinggi - tinggi - nya.

c. Barang modal seperti alat dan sebagainya, digunakan secara intensif. Tetapi sebaliknya sistem ini memungkinkan keburukan sebagai berikut :

1. Kegiatan pegawai yang berlebihan;
2. Pegawai kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya;
3. Kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu.
4. Upah tidak tetap.

Untuk menampung keburukan ini, ada kalanya sistem-upah potongan ini , digabungkan dengan sistem upah mini mum nya sehari dengan jumlah minimum dari pekerjaan sehari ( L.Husni,SH. 1993 : 73 )

### 3. Sistem upah pembagiantekeuntungan.

Disamping upah yang diterima buruh pada waktu - waktu tertentu, pada penutupan tahun buku, bila ternyata majikan mendapat keuntungan cukup besar, kepada buruh - di berikan sebagian dari keuntungan itu.

Sistem pembagian keuntungan ini pada umumnya tidak disukai oleh pihak majikan dengan alasan bahwa keuntungan itu adalah pembayaran bagi resiko yang menjadi tanggungan majikan. Buruh tidak ikut menanggung bila perusahaan menderita rugi (Prof. Iman Supomo, SH. 1976 : 135)

Dalam hal ini Perusahaan harus Open management, agar tidak ada yang merasa dirugikan. Majikan tidak boleh berkata pailit apabila memang tidak pailit.

Pimpinan dituntut untuk menepati janji yang telah di  
sepakati bersama. Sebagaimana yang terdapat dalam Al-qur  
an :

يا ايها الذين آمنوا فوبقوا

Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad - akad -  
(perjanjian ) itu.s.Al-Maidah : 1 .Depag RI.

Karena itu majikan lebih condong pada sistem copartnership, dimana buruh dengan jalan menabung diberi kesempatan menjadi Persero dalam Perusahaan. Disamping mene-





Karena dengan demikian tenaga kerja atau penawaran tenaga kerja menjadi besar, maka upah akan menurun.

Teori upah ini dipakai untuk menina bobokan kaum bu-  
ruh atau dinamakan upah hukum besi.

### 3. Teori Persediaan Upah atau teori Dana Upah.

[illegible]



tas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata atas kebutuhan buruh.

Semua buruh harus menghasilkan sesuai dengan kecakapan masing - masing dan menerima upah yang sesuai dengan kebutuhannya.

## 5. Teori Upah Etika.

Teori ini mengatakan bahwa, upah itu harus menjamin kehidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Dan menetapkan upah hendaknya di dasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh .

Dinegara yang agamanya kuat,dana anak ini diadakan oleh negara itu sendiri,dan memang dianjurkan kepada para pengusaha supaya mengadakan dana anak.

Jika kita melihat berbagai teori yang tersebut di atas dalam praktek, teori upah hukum besi, yang dibawah oleh Ricardo ( liberalis ) dan oleh seorang sosialis - yaitu Lassalle, tidak lagi dapat dilaksanakan akibat dari perlawanan pihak buruh dengan organisasinya.

Sebaliknya teori upah etika kurang dilaksanakan karena sesuatunya diserahkan semata-mata kepada rasa keluhuran pengusaha belaka.

Akhirnya, teori Upah sosial yang menjadi alternatif.

Prinsip mencari keuntungan yang sebesar-besarnya -  
dengan pengorbanan yang terbatas, sering mendorong para -

pengusaha menekan biaya-biaya serendah mungkin, termasuk biaya tenaga kerja. Padahal prinsip yang mendasari arah falsafah manajemen dunia usaha bukan semata-mata prinsip ekonomis, tapi masih ada prinsip etis hukum dan sosial. (Surabaya Post, 15 Nopember 1993. Hal. 6)

Undang - undang Dasar 1945 pasal 27 menetapkan -  
bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan -  
peng hidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ini berarti  
keharusan adanya pengupahan yang layak bagi kemusia -  
an .

Jika setiap orang melakukan pekerjaan yang sama-  
nilainya berhak atas upah yang sama, yaitu upah yang-  
menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya , maka  
upah itu juga harus ditetapkan sesuai dengan sifat,  
bakat dan kecakapan buruh masing - masing.

Pengupahan yang layak bagi kemanusiaan ini tidak boleh diserahkan semata-mata kepada rasa keluhuran - dari pengusaha saja, tetapi harus dijamin oleh penguasa supaya dilaksanakan oleh pengusaha sebagai - suatu kewajiban sosial. Dalam pada itu tidak boleh - dilupakan bahwa juga di bidang pengupahan ini buruh mempunyai kewajiban sosial.

Tidak hanya buruh saja , tetapi juga majikan - bahkan rakyat lainnyapun berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.(Prof.Iman Supomo,1994 : 138) .

Pada dasarnya manusia selalu menginginkan memperoleh balasan. Kalau Al-Quran mendukung adanya imbalan atau balasan bagi sebuah pekerjaan, maka tak lain bagi dan demi kemakmuran dunia, ketentraman ummat manusia dan demi menghindari kehidupan yang sesak .

Mengenai balasan atau imbalan kerja, Islam telah menetapkan suatu kaidah. Hal tersebut sebagaimana telah banyak disinyalir didalam Al-qur'an bahwa Allah menyediakan balasan bagi amal perbuatan manusia.

Allah berfirman :

وَلَا يَلِيكُم مِّنْ أَعْمَالِكُمْ شَيْءٌ

(Al-Qur'an 49:14)

Jika seorang pekerja sudah melaksanakan pekerjaannya dengan sempurna dan dalam wujud yang telah disepakati bersama, maka dia berhak menerima upah yang utuh yang harus dipenuhi oleh pemilik usaha atau orang yang mempekerjakannya. Sebab hal itu adalah merupakan amanat yang harus disampaikan.

**Dalam hal ini Allah berfirman:**

ان الله يامرکم ان تؤدوا الامت الى اهلها واذ احکمم بین الناس ان تحکوا بالعدل  
- النساء: ۵۸ -

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat (perjanjian) kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia, tetapkanlah dengan adil ( Al - Qur'an , 4 : 58 )

Kalau memang sudah di sepakati bersama , pekerja menerima upah sekian rupiah, maka dengan sendirinya Perusahaan wajib dan harus membayar dengan penuh, karena sudah merupakan akad perjanjian yang telah disepakati bersama.

Islam sangat menaruh perhatian terhadap masalah upah para pekerja ini. Masalah ini sangat berkaitan dengan masalah keadilan, dan tindak aniaya dalam masyarakat. Dan masalah tersebut merupakan masalah yang mendasar yang harus diatasi oleh Islam. Karena itu, upah yg diberikan kepada pekerja haruslah jelas dan bisa diketahui, sehingga tidak menimbulkan salah paham.



Dengan dipenuhinya akad ( perjanjian ) maka ia akan menjadi suatu penentu yang mengatur hubungan kedua belah pihak, sehingga hubungan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan aman. Dan itulah yang menentukan kebenaran bagi kedua belah pihak secara jelas, sehingga hubungan antara keduanya tetap berada dalam ruang lingkup moral.

Tidak adanya pemenuhan terhadap akad, hanya akan menimbulkan tindak ke dhaliman, pertikaian, persengketaan perselisihan, tersia-sianya hak dan hal-hal yang tak menyenangkan <sup>^</sup>lainya. Itu semua sangat diharapkan oleh Islam.

ولا تخسوا الناس أشياءهم

"Janganlah kamu merugikan segala sesuatu milik orang lain."

(Al-qur'an 26:183)

Ibnu Katsir mengomentari ayat tersebut dalam tafsirnya dengan mengatakan, "Janganlah kamu mengurangi harta orang lain."



Dari beberapa teori upah yang dikemukakan, maka dapat dipahami bahwa upah itu berjenis - jenis menurut kemampuan Perusahaan memberikan upah, atau menurut skill ( keahlian ) dari individu para pegawai.

Di Pabrik Karung Rosella Baru, dan pada sebagian besar perusahaan di Indonesia banyak menerapkan sistem upah sosial. Karena dengan memakai / menerapkan sistem ini pekerja dapat mengerjakan / menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kecakapannya masing - masing.

Berhubung di Pabrik Karung adalah salah satu Perusahaan milik negara (BUMN), maka segala sesuatunya (peraturannya) sudah ditentukan oleh negara (Menaker). Para pekerja, sebagaimana layaknya di Perusahaan lain, diberi kesempatan untuk menghasilkan barang produksi yang sebanyak - banyaknya. Dan ini memang wajar dalam setiap perusahaan. Istilah ini lazim disebut upah lembur.

Upah minimum adalah upah terendah yang akan - atau dijadikan standart oleh majikan untuk menen- tukan upah yang sebenarnya dari buruh yang beker- ja di Perusahaanya. Upah minimum biasanya ditentu- kan oleh pemerintah, dan ini kadang - kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu :

1. Untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga

- (L.Husni,SH. 1993 : 71).